



**University of
Zurich^{UZH}**

**Zurich Open Repository and
Archive**

University of Zurich
University Library
Strickhofstrasse 39
CH-8057 Zurich
www.zora.uzh.ch

Year: 2020

Zu viel Home-Office kann für Steuerüberraschungen sorgen

Matteotti, René

Posted at the Zurich Open Repository and Archive, University of Zurich

ZORA URL: <https://doi.org/10.5167/uzh-199976>

Newspaper Article

Published Version

Originally published at:

Matteotti, René. Zu viel Home-Office kann für Steuerüberraschungen sorgen. In: NZZ, 30 June 2020, 4.

Zu viel Home-Office kann für Steuerüberraschungen sorgen

Das sogenannte Remote Work gehört für viele Mitarbeitende zur neuen Normalität. Aber aufgepasst: Es kann neue Steuerfolgen auslösen.



René Matteotti
Steuerrechtsprofessor
und Rechtsanwalt

RENÉ MATTEOTTI

«Remote work works.» Die Unternehmen erhöhen durch das Gewähren von Home-Office nicht nur die Motivation der Mitarbeiter, sondern können auch erhebliche Miet- und Reisekosten sparen. Nach den ersten Schätzungen könnten in gewissen Branchen bis zu 30 Prozent der Arbeitnehmer mehrere Tage pro Woche ihrer Tätigkeit von zu Hause nachgehen. Mark Zuckerberg prognostiziert gar, dass bei Facebook rund 50 Prozent der Mitarbeiter innert der nächsten fünf bis zehn Jahre von zu Hause arbeiten könnten. Slack-Chats, Zoom-Meetings und andere digitale Kommunikationsformen werden uns in der neuen Normalität noch länger begleiten. Was bedeutet dies nun für die Steuern?

Betriebsstätten im Inland

Errichtet ein Unternehmen in einem anderen Kanton oder einem anderen Staat eine Betriebsstätte, wird es dort für einen Teil des Gewinns steuerpflichtig. Weitgehende Einigkeit besteht darin, dass das während des Lockdowns angeordnete Home-Office wegen seiner zeitlichen Befristung keine Betriebsstätte begründete. Differenzierter ist die Home-Office-Politik aber zu beurteilen, wenn sie nach dem Lockdown über einen Zeitraum von mindestens sechs bis zwölf Monaten fortgesetzt wird.

Die kantonalen Steuerbehörden sind bei der Annahme einer Betriebsstätte infolge eines Home-Office zurückhaltend. Doch aufgepasst: Wird zum Beispiel einem leitenden Angestellten dauerhaft kein Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt, um Mietkosten zu sparen, dürfte das Home-Office als Betriebsstätte betrachtet werden und eine Steuerpflicht begründen. Geht ein Unternehmen mit Sitz in einem Tiefsteuernkanton noch einen Schritt weiter und arbeitet fortan der überwiegende Teil seiner Geschäftsleitung beispielsweise im Home-Office

in Zürich, besteht gar das Risiko, dass der Kanton Zürich die Gesellschaft aufgrund des Orts der tatsächlichen Verwaltung in Zürich besteuern wird. Hat das Unternehmen die Offenlegung der Betriebsstätte oder den neuen Ort der tatsächlichen Verwaltung treuwidrig verschwiegen, wird ihm die Beseitigung der interkantonalen Doppelbesteuerung verwehrt.

Betriebsstätten im Ausland

International gelangen ähnliche Überlegungen zur Anwendung. Es ist jedoch ein Trend feststellbar, die Anforderungen an eine Betriebsstätte zu senken. So hat sich das österreichische Bundesministerium für Finanzen unlängst auf den Standpunkt gestellt, eine Betriebsstätte liege bereits dann vor, wenn der Arbeitnehmer in Abstimmung mit dem Arbeitgeber seine Tätigkeit in nennenswertem Ausmass, das heisst, rund 25 Prozent der Gesamtarbeitszeit, von seinem Home-Office nachgeht.

«Es ist notwendig,
die Steuerrisiken
des geplanten
Home-Office-
Konzepts vorgängig
zu analysieren.»

In Anbetracht der grossen Löcher, die die Covid-19-Pandemie in die Staatskassen gerissen hat, und der bereits heute sichtbaren Tendenz, die Arbeitnehmer auch grenzüberschreitend vom Home-Office arbeiten zu lassen, ist abschbar, dass das Home-Office vermehrt in den Fokus ausländischer Steuerbehörden gelangen und Gegenstand internationaler Doppelbesteuerungskonflikte werden dürfte. Dazu kommen die Steuerrisiken auf der Ebene des Arbeitnehmers. Soweit ein leitender Angestellter seine Tätigkeit auch nach dem Lockdown regelmässig im Home-Office ausübt, dürfte der ausländische Staat das uneingeschränkte Besteuerungsrecht beanspruchen. Allfällige Doppelbesteuerungen, die durch das Home-Office resultieren, sind über Verständigungsverfahren oder über die Ergreifung von Rechtsmitteln nach dem jeweiligen nationalen Recht zu beseitigen.

Steuern niemals vergessen

Unternehmen, die das Home-Office für ihre Mitarbeiter nach dem Lockdown wieder aufgehoben haben, laufen kaum in unerwartete steuerliche Risiken. Anders sieht es aber bei denjenigen aus, die ihre Mitarbeiter in erheblichem Umfang auch nach dem Lockdown im Home-Office arbeiten lassen wollen, um längerfristig Mietkosten zu sparen. Hier ist es vor allem bei international tätigen Unternehmen notwendig, die Steuerrisiken des geplanten Home-Office-Konzepts vorgängig zu analysieren. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die dadurch angestrebten Kosteneinsparungen durch unerwartete Steuerrechnungen und Verfahrenskosten zunichtegemacht werden.

René Matteotti ist Professor für Schweizerisches, Europäisches und Internationales Steuerrecht an der Universität Zürich sowie Rechtsanwalt bei Tax Partner und als solcher beratend, gutachterlich und prozessierend tätig.

Tax Partner

nzzcc. · Tax Partner mit Sitz in Zürich ist spezialisiert auf schweizerisches und internationales Steuerrecht. Das Unternehmen wurde 1997 gegründet und verfügt heute über 15 Partner beziehungsweise Counsel und insgesamt rund 40 Steuerberater. Die führende unabhängige Schweizer Steuer-Boutique berät und vertritt Unternehmen in allen Belangen des Unternehmenssteuerrechts.

Tax Partner arbeitet global mit führenden Steuerrechtskanzleien zusammen und war 2005 Mitgründerin von Taxand. Das ist die weltweit grösste unabhängige Organisation von Steuerberatern. Taxand verfügt aktuell über mehr als 2000 Steuerberater und rund 400 Steuerpartner aus unabhängigen Mitgliedsfirmen in rund 50 Ländern.

KOLUMNE

Was bleibt, wenn alle zu Hause bleiben? Oder: Die normative Kraft des Praktischen

Roman Hirsbrunner, CEO bei Jung von Matt/Limmat, über Home-Office nach dem Lockdown.



Roman Hirsbrunner
CEO bei Jung von Matt/Limmat

Die Spatzen pfeifen es von den Dächern, die Auguren prophezeien es, es ist das Stadtgespräch, auch in jedem Dorf: Home-Office ist da, um zu bleiben. Die Ära der «New Work» beginnt, euphorisch stürzen wir uns in das «Next Normal».

So weit, so gut. Wir organisieren uns selbst, richten uns ein, finden neue Wege der Kommunikation und Integration. Wir gewinnen Flexibilität, Selbstbestimmung und Diversität. Diese neue Normalität, so fühlen wir, war doch schon lange überfällig – und wir alle schon mehr als bereit dafür. Trotzdem ahnen wir, ganz leise, dass wir auch etwas verlieren. Etwas, das wir tagtäglich und unbewusst leben und das integraler Bestandteil unseres Lebens ist: unsere Kultur, die Kultur des gemeinsam gelebten

Lebens und Arbeitens. Was bleibt, wenn alle zu Hause bleiben?

Unternehmenskultur, das ist die Summe aller institutionalisierten und zufällig gestreuten Kulturmomente. Doch besonders das Zufällige, das Ungeplante verliert in Zeiten von «Remote Work» an Bedeutung und ganz schlicht auch an Entfaltungspotenzial. Was braucht es, damit Unternehmenskultur in einer Zukunft noch gelebt wird, in der die Hälfte der Kolleginnen und Kollegen in den eigenen vier Wänden arbeitet oder wir gar keine gemeinsamen, realen Begegnungsräume mehr haben?

Einerseits braucht es eine erhöhte Frequenz sinnstiftender Begegnungen – und sinnstiftend kann in diesem Zusammenhang jedes Bier, jeder unanständige

Witz und jeder vielsagende Blick über die Bildschirme sein. Die Anlässe unserer Begegnungen verlieren vielleicht das Zufällige, der Möglichkeitshorizont dessen, was aus diesen Begegnungen entstehen kann, bleibt aber unberührt weit. Andererseits müssen wir lernen, unsere Unternehmenskultur, unseren Code in ein neues Betriebssystem umzuschreiben. Und unsere Kultur dadurch auch in der digitalen Welt erleb- und formbar zu machen.

Einer unserer Leitsätze bei Jung von Matt ist: Wir lieben das Neue. Aber wir müssen das Neue auch formen, es mit unserer DNA vermengen und lernen, dass vor allem eines in Zukunft nicht mehr selbstverständlich sein wird – die Selbstverständlichkeit unserer bisher gelebten Unternehmenskultur.